

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.2>

А. Ю. Бабкіна

аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРОНАТНОЇ СЛУЖБИ

Здійснено науковий аналіз положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України: «Про державну службу», «Про Кабінет Міністрів» та Постанови Кабінету Міністрів № 851 від 19.05.1999 р. в частині забезпечення трудових прав державних службовців, які працюють в патронатних службах. Мета даного дослідження полягає в узгодженості норм цих правових актів між собою; приводиться невідповідність окремих норм зазначеного підзаконного нормативно-правового акту нормам Конституції України, що потребує його подальшого вдосконалення, приведення у відповідність до норм основного закону держави. Важливе значення як для роботодавця, так і для працівника має чітке формулювання норм, що стосуються істотних умов праці, правового забезпечення істотних умов праці, зокрема зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших, завжди залишаються досить актуальними на практиці, адже перебувають у тісному зв'язку з інтересами обох сторін трудового договору: і працівника, і роботодавця. Перелік істотних умов праці, зазначений у ст.32 КЗпП України не є вичерпним і може доповнюватися стосовно кожного конкретного випадку, наприклад, встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється.

У статті наводяться порівняння сьогодишнього етапу розвитку України, коли очевидним стає те, що у сфері трудових правовідносин держава, здебільшого, встановлює основоположні засади формування умов праці, базові принципи регулювання таких відносин, основні мінімальні трудові права та їх гарантії для працівників, на відміну, приміром, від того, як це було в недалекому радянському минулому, коли держава була і монопольним власником підприємств, і єдиним роботодавцем, та була уповноважена встановлювати всі умови праці централізовано.

У цілому, говорить у статті, поняття «істотні умови праці» вимагають закріплення на рівні КЗпП доки не буде прийнятий новий кодифікований акт у сфері праці.

Ключові слова: патронатні службовці, державна служба, трудова діяльність, трудові відносини.

Постановка проблеми. Існуючі реалії життя нерідко демонструють те, що в процесі здійснення трудової діяльності можуть виникати певні обставини, які вимагають зміни однієї чи кількох умов трудового договору. Причинами цього можуть бути як зовнішні, так і внутрішні щодо договору фактори, наприклад, зміни в законо-

давстві, економічні перетворення, зміна змісту волі сторін трудового договору, через особисті причини: підвищення рівня освіти, зміни у стані здоров'я тощо [2, с. 12]. В цілому той факт, що дослідження патронатних службовців як працівників було проведено на рівні науки трудового права досить фрагментарно; більшість робіт,

присвячених окремим аспектам їх праці було написано ще за періоду дії сьогодні вже нечинного законодавства про державну службу і загалом те, що науковий інтерес дана категорія осіб становила, переважно, для правників-представників адміністративного права, дає підстави справедливо стверджувати, що питання зміни істотних умов праці працівників патронатної служби – абсолютно нове, досі не вивчене та не висвітлене належним чином в літературі. Більше того, воно залишається і поза увагою законодавця, що дає можливість припускати про поширення на ці відносини норм загального трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз та оцінка наукових праць свідчить, що проблемам питань діяльності працівників патронатної служби приділялась такими вітчизняними дослідниками. Зокрема, І.П. Адамська, Ю.П. Битяк, М.І. Іншин, В. Черепанов, О.І. Костиленко, Т.О. Коломоєць, М.І. Мазур, Г.Д. Стратієнко, О.Г. Юшкевич.

Метою даної статті є дослідження істотних умов праці працівників патронатної служби в Україні з урахуванням правових аспектів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як пише у своїй роботі О.В. Валецька, зміни у правовому регулюванні праці пов'язані із економічними та фінансовими умовами (економічна криза, інфляція) та із зміною законодавства у сфері праці (зміна систем та розмірів оплати праці, встановлення або скасування певних пільг, компенсацій для певних категорій працівників зміна найменування посад у зв'язку із прийняттям або внесенням змін до тарифно-кваліфікаційних довідників). Все це змушує роботодавця проводити зміни в організації виробництва та праці, які впливають на зміну умов трудового договору з конкретними працівниками [2, с. 82].

Окремі питання правового забезпечення істотних умов праці, зокрема – і їх зміна, завжди залишаються досить актуальними на практиці, адже перебувають у тісному зв'язку з інтересами обох сторін трудового договору: і працівника, і роботодавця.

На сьогоднішньому етапі розвитку України очевидним стає те, що у сфері трудових правовідносин держава, здебільшого, встановлює основоположні засади формування умов праці, базові принципи регулювання таких відносин, основні мінімальні трудові права та їх гарантії для працівників, на відміну, приміром, від того, як це було в недалекому радянському мину-

лому, коли держава була і монопольним власником підприємств, і єдиним роботодавцем, та була уповноважена встановлювати всі умови праці централізовано [3, с. 209].

Продовжуючи зазначене, варто зауважити, що взагалі правова категорія «істотні умови праці» почала вживатися після 1988 року, коли указом Президії Верховної Ради СРСР були внесені зміни і доповнення до законодавства Союзу РСР про працю, пов'язані з перебудовою управління економікою [4]. Після цього у ст. 32 КЗпП України з'явилося поняття «істотні умови праці», до яких законодавцем стали включатися: пільги, режим роботи, можливість працювати неповний робочий час, системи та розміри оплати праці, зміна розрядів і найменування посад, суміщення професій тощо [5].

Зазначений у статті Кодексу перелік істотних умов праці не є вичерпним, а тому, передбачає певний простір для свободи дій в порядку правозастосування. Відтак, у пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 до них, зокрема, відніс форму трудового договору, коли відповідно до законодавства для цього працівника контракт є обов'язковим. Істотними можуть вважати й інші умови праці (постанова ВСУ від 30.09.2019 по справі № 345/3605/16-ц). Зокрема, ВСУ погодився, коли в ТОВ «Метінвест Холдинг» до змін істотних умов праці віднесли: зменшення функціональних обов'язків і, як наслідок, зменшення посадового окладу; переміщення робочого місця до іншого структурного підрозділу в іншому населеному пункті. Про це свідчить постанова ВСУ від 04.12.2019 по справі № 215/4812/17 [6, с. 121].

Так, питання переліку істотних умов праці по суті не вирішила Постанова Пленуму Верховного Суду № 9, у п. 31 якої визначено: у випадку змін істотних умов праці не через зміни в організації виробництва і праці, судом може така зміна визнаватись неправомірною, що слугуватиме виникненню обов'язка роботодавця поновити попередні умови роботи для працівника [7].

Тож, зі змісту ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України видається говорити про зміну істотних умов праці як самостійне правове явище, внаслідок якого відбуваються зміни у системах та розмірах оплати праці, щодо пільг, режиму роботи працівника, встановлення або скасування неповного робочого часу, можливості суміщення професій, зміни розрядів і найменувань посад або інших важливих умов

праці за умов продовження роботи працівником за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [8, с. 223].

У той же час, КЗпП України не визначає, що розуміти під змінами в організації виробництва і праці. Примірне коло таких випадків видається можливим сформулювати на основі аналізу судових рішень.

Наприклад, у постанові Луганського апеляційного суду від 02.03.2020 року по справі № 415/3385/19 висвітлена така позиція суду: «Під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов тощо».

До змін в організації виробництва і праці можуть включатися випадки ліквідації, реорганізації, банкрутства або зміни профілю роботи підприємства, установи, організації, а також – скорочення чисельності або штату працівників. До прикладу, на практиці такими ситуаціями можуть бути: введення нових форм організації праці (перехід до бригадної форми, використання нової технології виробництва, техніки тощо), раціоналізація робочих місць та ін. (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9.)

Слушною видається пропозиція О.О. Коваленко розширити цей перелік за рахунок включення необхідності укладення договору про повну матеріальну відповідальність, оскільки у ч. 5 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. встановлюється, що відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України, тобто на підставі змін в організації виробництва і праці, при відмові працівника в укладанні договору про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність) трудовий договір із працівником може бути розірвано.

Однією із важливих характеристик зміни істотних умов праці, як зазначає Т.В. Парпан,

є її винятковий характер, адже її проведення зумовлене об'єктивними причинами на виробництві та стосується не одного працівника, а підприємства загалом чи принаймні його структурного підрозділу [9, с. 243].

Такі об'єктивні причини у чинному законодавстві України позначаються терміном «зміни в організації виробництва і праці». Що важливо, про їх майбутнє проведення працівника необхідно попереджати не пізніше, ніж за два місяці. А у випадку незгоди працівника працювати за нових умов, трудові відносини із ним можуть бути припинені на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України [10].

Проблемою залишається те, що у КЗпП України не закріплюється власне поняття «зміна істотних умов праці». Проте, не можна не зазначити те, що ст. 40 КЗпП України, яка передбачає підстави припинення трудового договору за ініціативою роботодавця, у п. 1 закріплює право останнього розірвати договір з працівником у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників [10]. Тим самим, можна дійти висновку, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Трактування цього терміну пропонується також у пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з положеннями якої, зміни в організації виробництва і праці являють раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і впровадження передових методів, технологій тощо [11]. Однак, як слушно зазначає Ю.В. Кернякевич-Танасійчук, знову ж таки, цей перелік є невичерпний та має орієнтаційний характер, що, безперечно, є вірним. Адже в умовах постійних соціальних та економічних змін видається неможливим в нормативному порядку передбачити всі випадки, за яких відбуватимуться зміни в організації виробництва і праці [8, с. 224].

Розвивають підхід, висвітлений у згаданій вище постанові Пленуму, М. Балюк та Г. Гончарова, які під досліджуваним терміном пропонують розуміти зумовлені об'єктивною необхідністю дії роботодавця (власника або

уповноваженого ним органу), спричинені, здебільшого, початком використання нової технології, техніки, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, необхідністю зміни режиму робочого часу, перетвореннями у сфері управлінської діяльності, з метою зростання продуктивності праці, покращення економічних та соціальних показників, недопущення банкрутства та запобігання масовому вивільненню працівників за для збереження кадрового потенціалу за часів проблем у роботі через тимчасові зупинки, простої, приватизацію, зміни, направлені на забезпечення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов тощо [12, с. 33]. Справедливо буде акцентувати увагу на тому, що дійсно, зміни в організації виробництва і праці повинні впроваджуватись внаслідок дій роботодавця, що обумовлені не суб'єктивними, а винятково об'єктивними чинниками, що можна розцінювати в якості своєрідної юридичної гарантії забезпечення прав працівників, адже тим самим стає можливим мінімізувати свавілля та прийняття необґрунтованих рішень роботодавця про зміну істотних умов праці.

Ю.В. Кернякевич-Танасійчук вдало акцентує увагу на тому, що зміни в організації виробництва і праці, які об'єктивно відбуваються, є чинниками, що зумовлюють зміну умов або ж припинення трудового договору. Адже волевиявлення роботодавця спрямоване саме на технічне чи організаційне вдосконалення виробництва чи трудового процесу. Зміна істотних умов праці або ж переведення працівника є одним із ймовірних наслідків такого удосконалення. При цьому, наявність змін в організації виробництва і праці дозволяють роботодавцю вимагати в односторонньому порядку від працівника виконання роботи у змінених умовах. У разі відмови працівника від такої пропозиції, трудові відносини з ним припиняються. Так, припинення трудового договору з цієї підстави повинно допускатись, лише у випадках, коли перевести працівника за його згодою на іншу роботу неможливо [8, с. 225].

Незважаючи на те, що категорії «зміна істотних умов праці» та «зміна умов трудового договору» нерідко застосовуються за схожих ситуацій, їх необхідно чітко розмежовувати, адже це не тотожні поняття.

Так, у Великій українській юридичній енциклопедії, під умовами трудового договору пропонується досить лаконічно розуміти умови, встановлені за домовленістю між його сторо-

нами. У свою чергу, умови праці розглядають у трьох аспектах: 1) умови безпеки праці (технічні, виробничі умови праці); 2) умови праці по виконанню роботи на конкретному виробництві (організаційні умови роботи); 3) умови праці, відповідно до яких укладено трудовий договір (умови найму) [13, с. 461].

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає поняття «умови праці» як сукупність елементів виробничого середовища та специфіку трудового процесу, що впливають на здоров'я й працездатність людини та результати її діяльності [14, с. 1506].

Досить природньо, що за відсутності достатнього законодавчого регулювання досліджуваного питання, на ньому нерідко фокусувався інтерес вітчизняних вчених, що знайшло висвітлення у багатьох працях.

Так, Ю.Ю. Івчук зауважує, що умови праці – це все, що впливає на робочу силу, на стан працездатності людини безпосередньо на робочих місцях у конкретних трудових організаціях і трудових колективах. Умови праці – широке поняття, яке охоплює аспекти виробничого середовища і соціальної сфери як у процесі праці, так і за його межами. Також це поняття охоплює ті моменти, які впливають «на головну продуктивну силу» і за своїм характером можуть піддаватися регулюванню [13, с. 461].

К.Л. Томашевський під досліджуванням терміном пропонує розуміти такі фактори соціального та виробничого характеру, при яких здійснюється праця й які вказані в законодавстві, колективному договорі, угоді, локальному акті, трудовому договорі або визнаються такими судовою практикою [15, с. 145].

Досить вдалими, на нашу думку, є визначення, запропоноване О.А. Яковлєвим, який вважає, що умови праці доцільно розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність в окремій фізичній особі, на підприємстві, в установі або організації, і які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя чи здоров'я [16, с. 28]. Вчений вважає за доцільне умови праці розглядати як невід'ємну об'єктивну частину процесу праці, як сукупність, систему взаємопов'язаних соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, нормативних, естетичних чинників конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, здоров'я й життя людини, на ступінь її задоволеності працею і ставлення

до неї, на рівень життя працівника та його родини [16, с. 42].

Не можна залишити без уваги те, що вчені-представники науки трудового права частіше за все обирають варіант розширеного тлумачення істотних умов праці, включаючи до них узагальнено ті чи інші елементи виробничої дійсності, виходячи при цьому з урахування особистих інтересів конкретного працівника і конкретної ситуації. Приміром, таким елементом може виступати зміна ступеня відповідальності працівника за виконання своїх обов'язків або ступеня його самостійності при виконанні дорученої роботи [17, с. 183–184]. Деякими авторами під зміною істотних умов праці розуміється збільшення обсягу виробничого завдання, зміна ступеня її важкості або складності [18].

Інша група правників обмежує зміну істотних умов праці лише зміною істотних умов праці на індивідуальному рівні, що включає в себе лише ті обставини, щодо яких була досягнута згода між працівником та роботодавцем, аргументуючи це тим, що позадоговірні умови праці встановлюються та змінюються за правилами відповідних норм трудового законодавства [19].

У спеціальній літературі зазначається, що зміна істотних умов праці є самостійним видом зміни умов трудового договору. Однак саме поняття «зміна істотних умов праці» і те, що саме може бути включено до нього, викликають дискусії серед теоретиків та практиків [17, с. 183–184]. Проте, на нашу думку, погоджуючись із останнім, одночасно спірним залишається співвідношення зміни істотних умов праці та зміни умов трудового договору як частини та цілого.

Розмежовуючи поняття «умови праці» та «умови трудового договору», слід погодитись із позицією Е.В. Бабенка, що умови праці не завжди є умовами договору, також як і умови договору не завжди є умовами праці [20, с. 153].

Роблять акцент на відмінності даних понять у своїй роботі І. Козуб та В. Довгань, хоча й не заперечуючи, що дані категорії досить тісно пов'язані. Вчені стверджують, що ніхто не забороняє обумовити в трудовому договорі персональний для працівника режим роботи, але це не означає, що істотні умови праці будуть умовами трудового договору, який укладається з майбутнім працівником [21, с. 40].

На нашу думку, обсяг дефініцій «зміна умов праці» та «зміна умов трудового договору» дійсно не є однаковим. Зміною істотних умов трудового договору є зміна умов трудового

договору, що встановлені сторонами, тобто власне зміна трудового договору. О.І. Процевський ще в 1970 р. справедливо зауважував, що «для зміни умов трудового договору необхідна нова угода сторін» [22].

Висновки і пропозиції. Отже, зміною умов праці є не тільки зміна умов трудового договору, що встановлена сторонами, але й інших умов праці працівника, що визначені нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами й локальними нормативними актами роботодавця.

Таким чином, слід дійти висновків, що категорія «істотні умови праці» є ширшою за змістом, адже такі умови можуть встановлюватись як за результатами укладання договору між працівником та роботодавцем – тобто мати договірну природу, так і мати позадоговірний характер – у випадку, якщо вони встановлені на законодавчому рівні; у той час, як істотні умови трудового договору можуть ґрунтуватись лише на угоді сторін, тобто мати виключно договірне походження.

В цілому, поняття «істотні умови праці» вимагають закріплення на рівні КЗпП допоки не буде прийнятий новий кодифікований акт у сфері праці. Адже на сьогоднішньому етапі говорити про достатньо чітке та однозначне, деталізоване на необхідному рівні врегулювання досліджуваного інституту трудового права поки зарано.

Список використаної літератури:

1. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу. Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 2–16.
2. Валецька О.В. Переміщення та зміна істотних умов праці як вид зміни умов трудового договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1(35). С. 81–89.
3. Марченко В.В. Теоретичні підходи до визначення поняття «істотні умови праці». *Право і безпека*. 2010. № 3(35). С. 208–211.
4. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради СРСР № 8430-XI від 04.02.1988. *Відомості Верховної Ради*. 1988. № 6. Ст. 95.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України No 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
6. Бальц Д.А. Поняття зміни умов трудового договору та його співвідношення із суміжними

- правовими поняттями. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2021. № 1(58). С. 120–127.
7. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики*. № 1. 1995. С. 373.
 8. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. До питання зміни істотних умов праці. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. 2013. Вип. 33. С. 223–231.
 9. Парпан Т. Зміна істотних умов праці: правові наслідки. *Матеріали VIII регіон. наук.-практ. конф. «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні», 13-14 лют. 2002 р. Львів: Юридичний фак.-т ЛНУ ім. І. Франка, 2002. С. 243–244.*
 10. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
 11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
 12. Балюк М. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство/ М. Балюк, Г. Гончарова. *Право України*. 1996. № 11. С. 33–37.
 13. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків : Право, 2018. 776 с.
 14. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / В.Т. Бусел, М.Д. Василюк-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко; уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
 15. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. Москва : Изд-во деловой и учебной лит-ры, 2005. 208 с.
 16. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія. Харків : Право, 2019. 456 с.
 17. Смирнова О. В. Трудовое право: учебник. Х. : Одиссей, 1999. 624 с.
 18. Фатуев А. А. Переводы на другую работу внутри предприятий и организаций. *Советское государство и право*. 1986. № 8. С. 46.
 19. Соловьев А. А. Переводы, увольнения в связи с отказом приступить к выполнению трудовых обязанностей М. : ПРИОР, 2001. 210 с.
 20. Бабенко Е. В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 217 с.
 21. Козуб І., Довгань В. Умови праці й умови трудового договору: розмежування понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. № 3. С. 39–41.
 22. Процевский А. И. Трудовое правоотношение и правовое положение рабочих и служащих. *Вопросы государства и права*. 1970. С. 167.

Babkina A. Yu. Peculiarities of essential working conditions of patronage service workers

A scientific analysis of the provisions of the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine, the Laws of Ukraine: «On the Civil Service», «On the Cabinet of Ministers» and Resolution of the Cabinet of Ministers No. 851 dated 05/19/1999 in the part of ensuring the labor rights of civil servants working in patronage services. The purpose of this study is the consistency of the norms of these legal acts among themselves; the inconsistency of certain norms of the specified by-law regulatory legal act with the norms of the Constitution of Ukraine is cited, which requires its further improvement, bringing it into line with the norms of the basic law of the state. It is important for both the employer and the employee to have a clear formulation of the norms related to essential working conditions, legal support for essential working conditions, in particular, changing the systems and amounts of wages, benefits, working hours, establishing or canceling part-time working hours, combining professions, change of ranks and designation of positions and others, always remain quite relevant in practice, because they are closely related to the interests of both sides of the employment contract: both the employee and the employer. The list of essential working conditions specified in Article 32 of the Labor Code of Ukraine is not exhaustive and can be supplemented for each specific case, for example, the establishment or cancellation of some additional elements in the labor function, if the main labor function does not change.

The article compares the current stage of development of Ukraine, when it becomes obvious that in the field of labor relations, the state, for the most part, establishes the fundamental principles of the formation of working conditions, the basic principles of regulating such relations, the basic minimum labor rights and their guarantees for employees, in contrast, for example, from how it was in the recent Soviet past, when the state was both the monopoly owner of enterprises and the sole employer, and was authorized to set all working conditions centrally.

In general, the article says, the concept of «essential working conditions» requires consolidation at the level of the Labor Code until a new codified act in the field of labor is adopted.

Key words: *patronage employees, civil service, labor activity, labor relations.*